

RECRUTER POUR LA REUSSITE

SOLUTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR LES EMPLOYEURS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE



table des matières

intégration et diversité

POUR TROUVER DE NOUVEAUX EMPLOYES : RESSOURCE POUR LES EMPLOYEURS

La ressource Recruter pour la réussite aide tous les employeurs — qu'ils soient petits ou grands, du secteur privé, du gouvernement, du secteur des organismes à but non lucratif ou de la fonction publique — à réaliser leur potentiel en matière d'embauche et de formation d'employés. Ce guide aide les employeurs à profiter d'une réserve d'employés remarquablement grande et pourtant sous-utilisée en Nouvelle-Écosse : les handicapés.

Il a été élaboré par le réseau Collaborative Partnership Network (CPN), qui regroupe 10 agences de placement qui sont des organismes à but non lucratif offrant des services véritablement uniques, car elles mettent en place des partenariats d'emploi entre les handicapés et les employeurs de la Nouvelle-Écosse. Le réseau CPN a ainsi aidé plus de 10 000 chercheurs d'emploi à trouver un emploi au cours des 10 dernières années.

Les employeurs potentiels trouveront dans ce guide des conseils pratiques sur tous les aspects du processus : considérations avant l'embauche, recrutement et sélection, modifications et aménagements, maintien dans l'emploi, politique et éducation en milieu de travail, etc.

L'élargissement des possibilités d'emploi pour les handicapés offre de réels avantages. Les handicapés qui ont un emploi participent pleinement à la vie en société, apportent une véritable contribution à l'économie, sont en mesure de vivre de façon autonome et peuvent compter sur un bon niveau de sécurité financière.

Les employeurs peuvent faire des choix qui profiteront à la fois à leur communauté et à leur entreprise. Du fait du vieillissement de la population et du ralentissement de la croissance de la population active, il va probablement y avoir des pénuries de main-d'œuvre dans diverses professions. C'est là un dilemme qui exige un changement d'attitude pour s'adapter au monde nouveau. Il s'agit d'une réalité qu'on ne peut pas se permettre d'ignorer. Nous vous invitons à communiquer avec les agences qui composent le réseau CPN pour obtenir de l'aide et des recommandations de candidats. Vous vous engagerez ainsi dans la voie de la diversité et de la prospérité.



à l'avant-garde

REALITES DU MONDE DU TRAVAIL : SE PREPARER A ADOPTER DE NOUVELLES SOLUTIONS

Selon le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, le nombre des emplois qui vont devenir disponibles dans la province au cours des années qui viennent dépassera 55 000, principalement en raison de l'augmentation du nombre de départs à la retraite.

Ce problème a une solution importante et nécessaire : renforcer l'intégration des handicapés dans le monde du travail.

C'est un recrutement qui marche. Il suffit d'envisager les choses non pas sous l'angle du handicap, mais sous celui du potentiel.

Le handicap fait simplement partie des exigences de plus en plus diverses auxquelles font face les employeurs et qu'ils doivent apprendre à comprendre et à gérer. La pénurie de main-d'œuvre est en augmentation et les employeurs peuvent collaborer avec les autres intervenants en vue de maintenir la force et la prospérité de l'économie néo-écossaise.

L'intégration est un outil pouvant contribuer à combler le manque de travailleurs. Si les employeurs passent à l'action dès aujourd'hui pour recruter des handicapés, ils parviendront à réduire l'impact de l'exode de leurs employés expérimentés.

Les handicaps les plus répandus en milieu de travail, comme les incapacités sur le plan de la vue, de l'ouïe et de la mobilité physique, n'ont aucune influence sur l'intelligence, la capacité de se concentrer, la créativité, la capacité de gérer les détails ou la capacité de travailler en équipe.

Et il ne fait aucun doute qu'il y a des candidats handicapés qui sont prêts à travailler.

20%

DES NÉO-ÉCOSSAIS SONT HANDICAPÉS : C'EST LE TAUX LE PLUS ÉLEVÉ AU CANADA. SEULS 53 % D'ENTRE EUX (ENTRE LES ÂGES DE 15 ET 64 ANS) SONT EMPLOYÉS AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE, ALORS QUE LE TAUX MOYEN DANS LES PROVINCES EST DE 75 %.

TEMOIGNAGE

Greg Brennan, RBC gestionnaire du recrutement et de la formation

« Si l'on envisage l'avenir au-delà de 2011, il est clair que tous les employeurs vont éprouver des difficultés à trouver de bons employés.

S'ils s'imposent des limites dans leurs pratiques d'embauche, alors ils risquent de ne pas profiter de véritables réserves de talent, comme les handicapés, qui ont tout ce qu'il faut pour contribuer à renforcer le milieu de travail. »



changer pour innover

SORTIR DES SENTIERS BATTUS POUR SATISFAIRE VOS BESOINS

On parle de diversité pour décrire toute dimension de l'emploi qui fait une distinction entre employés. Mais c'est plus que cela. La diversité peut être un facteur d'innovation. Elle peut favoriser le respect pour les différences dans le vécu, les points de vue, les besoins et les capacités. Et elle peut favoriser une harmonie qui valorise ces différences.

L'intégration, c'est la valorisation, le respect et le soutien d'autrui. C'est la prise en compte des besoins de tous les employés et la mise en place de conditions permettant à chacun de réaliser son plein potentiel. Il faut que l'intégration corresponde aux croyances, aux pratiques et aux relations dans l'entreprise.

Pour parler simplement, la diversité, c'est le mélange; l'intégration, c'est ce qui fait que le mélange « prend ».

Pour certains, le recrutement et l'embauche de handicapés seront une expérience nouvelle. Mais le processus n'est pas si différent de l'embauche de non-handicapés.

qu'est-ce qui vous retient?

JE NE SAVAIS PAS!

Les mythes et les stéréotypes concernant les handicapés perdurent dans notre société et en milieu de travail.

Les handicapés seront les premiers à vous dire que le plus grand obstacle pour eux en matière d'emploi, ce n'est pas le handicap lui-même, mais l'attitude de gens et en particulier leurs idées fausses concernant leurs aptitudes et leur capacité d'apporter quelque chose à l'entreprise.

Le handicap représente des frais d'entretien supplémentaire.

Les employés handicapés ont régulièrement des taux de productivité et de maintien en poste supérieurs à la moyenne.

Les aménagements coûtent trop cher.

Moins du quart des employés handicapés ont besoin d'aménagements; et dans 70 % des cas, ces aménagements coûtent moins de 500 $. La plupart de ces coûts peuvent être déduits du revenu imposable et il existe des subventions.

Les handicapés sont moins productifs.

Dans 90 % des cas, les employés handicapés ont un rendement supérieur ou égal à la moyenne.

Les handicapés n'ont pas fait assez d'études.

Près de la moitié des handicapés en Nouvelle-Écosse ont fait des études postsecondaires.

Les employés handicapés ont plus d'accidents.

Dans 98 % des cas, les employés handicapés ont des résultats supérieurs ou égaux à la moyenne pour ce qui est de la sécurité au travail.

AUTRES FAITS INTERESSANTS

Les handicapés ne sont pas capables de gérer un travail régulier.

Près de 47 % des handicapés ont un travail et ils seraient plus nombreux encore si on leur offrant des emplois convenables.

Mes cotisations à la Commission des accidents du travail vont augmenter.

Le montant des cotisations est fixé en fonction des facteurs de risque associés au type de travail effectué et des antécédents de l'entreprise et non en fonction du handicap de certains des employés.

Les employés existants n'aimeront pas le « traitement spécial » accordé aux employés handicapés.

Pour ce qui est des aménagements, les employeurs disent que les employés handicapés sont perçus par leurs collègues comme faisant partie de l'équipe. Si vous réfléchissez un peu à vos employés, quels qu'ils soient, vous verrez qu'ils ont tous des besoins dans l'entreprise.

Valeur d'une expérience directe

Les employeurs qui ont de l'expérience avec les travailleurs handicapés disent qu'ils ont une meilleure perception des handicaps et ne considèrent pas que les aménagements exigés par l'embauche de handicapés comme importants.



talent, aptitude et détermination

L'INTEGRATION : UN INVESTISSEMENT RENTABLE

Bon nombre de handicapés ont d'extraordinaires talents et aptitudes qui devraient leur permettre de réussir dans n'importe quel milieu de travail, du moment qu'on leur en donne la possibilité. Chacun d'entre eux est un individu bien particulier qui est déterminé à connaître la réussite.

Les entreprises qui emploient aujourd'hui des handicapés et qui connaissent la réussite le savent très bien. Ces employés sont tout aussi productifs et fiables que les autres et ils ont tendance à être moins souvent absents, à rester plus longtemps et à souffrir de moins de blessures au travail.

Comme 20 pour cent de la population néo-écossaise a un handicap, les handicapés ont une pertinence pour l'économie de la province et pour ses employeurs qu'il est impossible d'ignorer — et surtout, ils représentent une formidable possibilité pour les employeurs.

Les employeurs qui sont à l'aise vis-à-vis des handicaps sont des employeurs qui savent faire les ajustements nécessaires dans le marché du travail lorsqu'un de leurs employés développe un handicap et qui savent apporter des changements à leur processus de recrutement afin d'offrir l'égalité des chances aux chercheurs d'emploi handicapés qui sont qualifiés et talentueux.

L'intégration? C'est l'affaire des employeurs.

TEMOIGNAGE

Marsha Nettle, gestionnaire des ressources humaines, Pete's Frootique, Nouvelle-Écosse

« Nous cherchons à embaucher des gens qui ont une attitude positive, qui travaillent bien en équipe et qui sont fiers de créer et d'offrir des services et des produits de qualité. Dans notre entreprise, les handicapés que nous embauchons correspondent tout à fait à ce profil! Ce sont des gens qui sont passionnés par leur travail. Ils veulent travailler. Ils sont fiables et tiennent vivement à faire du bon travail chez Pete's. »

renverser les obstacles

HANDICAP ET CAPACITES

Il y a déjà de nombreux handicapés qui ont un emploi en Nouvelle-Écosse et qui connaissent la réussite. Ces personnes travaillent dans les professions libérales, dans des postes de gestion et dans des postes d'administration et ils ont un bagage de compétences et d'aptitudes qui leur permet de travailler dans toutes sortes de secteurs et d'industries.

Contrairement à une idée reçue, les handicapés sont nombreux à avoir fini leurs études secondaires, à avoir fait des études postsecondaires, à avoir suivi une formation professionnelle ou autre ou à posséder des qualifications professionnelles.

La Nouvelle-Écosse est confrontée à une grave pénurie de main-d'œuvre et le nombre de candidats potentiels est en diminution. Pour que notre population active soit solide à l'avenir, il faut que les employeurs adoptent une plus grande ouverture d'esprit quand il s'agit de repérer et d'embaucher des employés.

Il est évident qu'il faut profiter du potentiel de cette réserve de talents, tout en maintenant en poste les employés existants qui ont un handicap. Il est également clair que l'accès à la formation et à des structures de soutien dans le travail fait une différence pour ce qui est de l'employabilité des handicapés.

D'après une étude récente sur les statistiques concernant le revenu des Canadiens, il est clair que les employés handicapés qui connaissent la réussite sont ceux qui bénéficient d'un plus grand soutien de leur communauté et de leur employeur.

Ces personnes ont un meilleur accès à la formation, à des appareils de technologie fonctionnelle et à d'autres structures de soutien et tout cela les aide à éliminer les obstacles qui freinent leur accès à l'emploi.

Ceci signifie que les investissements que nous faisons, en tant que société et en tant qu'employeurs, pour former les gens, pour développer leurs compétences et pour les maintenir en poste sont une proposition bénéfique pour tous. Les employeurs ont ainsi accès aux compétences dont ils ont besoin et les handicapés se voient offrir une égalité des chances qui leur permet de lutter à armes égales dans les marchés de l'emploi.



TEMOIGNAGE

Colin MacDonald, directeur général du groupe Micco, qui comprend Mills Brothers, Palookas' Gyms, Chickenburger, Scotia Stone et d'autres avoirs encore, dit de ses employés handicapés : « La chose la plus importante, c'est la passion qu'ils apportent dans leur travail et le fait qu'ils sont prêts à faire partie de l'équipe et à apprendre. »

« En fin de compte, ils finissent par renforcer le moral de tous les employés, parce qu'ils sont heureux d'être là et aiment vraiment travailler. »



mesurez-vous

DANS QUELLE MESURE ETES-VOUS A L'AISE VIS-A-VIS DES HANDICAPES ?

Utilisez la liste de vérification ci-dessous pour voir où vous vous situez aujourd'hui et ce que vous devriez faire pour être vraiment à l'aise vis-à-vis des handicapés.

- ☐ Les handicapés soumettent régulièrement leur candidature à des postes.
- ☐ Nous avons révisé nos procédures de recrutement afin de nous assurer qu'elles ne présentent aucun obstacle pour les handicapés
- ☐ Nous avons une politique et une procédure en vue d'apporter des ajustements raisonnables pour les employés handicapés et cette politique et cette procédure sont à la disposition de tous.
- ☐ Nous comprenons bien les questions d'accessibilité et les obstacles dans notre milieu de travail.
- ☐ Nos responsables des ressources humaines savent comment apporter des ajustements pour les candidats et les employés handicapés.
- ☐ Nous offrons des conditions de travail flexibles.
- ☐ Nos employés handicapés participent aux formations et au perfectionnement professionnel aussi souvent que les autres.
- ☐ Les employés handicapés sont bien représentés dans notre milieu de travail.
- ☐ Nous comprenons bien que l'intégration des handicapés dans notre main-d'œuvre est un investissement rentable.
- ☐ Nous avons mis en œuvre un plan d'action pour les handicapés.
- ☐ Nous avons un soutien interne au plus haut niveau concernant l'intégration des handicapés dans notre organisme.

partenariats de collaboration

DES SOLUTIONS QUI MARCHENT EN MATIERE D'EMPLOI

Le réseau **CPN** couvre 10 sites de partenariat répartis en Nouvelle-Écosse : Sydney, Port Hawkesbury/New Glasgow, Amherst, la Municipalité régionale d'Halifax, Windsor, Kentville, Digby, Yarmouth et Bridgewater.

Chaque agence, même si elle est séparée sur le plan géographique, assure la continuité de l'offre des programmes et des services. Dans ces partenariats, les services sont basés sur le modèle de services du réseau CPN, qui a été mis sur pied ici même en Nouvelle-Écosse et qui est considéré comme un chef de file partout au Canada pour son approche de l'employabilité et du recrutement axé sur les pratiques exemplaires.

Chaque agence du réseau dispose d'un personnel formé et qualifié, de partenariats locaux judicieux et de conseils composés de membres de la communauté.

Le réseau CPN de la Nouvelle-Écosse s'efforce de mettre en place des partenariats de longue durée en matière d'emploi. Partout dans la province, les employeurs ont accès, dans de nombreuses communautés, à une source de candidats pour leurs emplois qu'ils n'auraient peut-être pas envisagée ou attirée auparavant.

Le réseau de soutien en matière de handicap du réseau CPN peut offrir des conseils sur diverses questions de recrutement et de maintien en poste des handicapés. Les employeurs découvrent qu'il est rentable sur le plan économique de diversifier leurs pratiques en matière d'embauche.

Il s'agit de réaliser un potentiel.



PRET A VOUS AIDER!

Il existe partout en Nouvelle-Écosse un réseau structuré de recrutement composé d'agences spécialisées en emploi des handicapés dans tous les domaines.

www.cpnnovascotia.ca



pour nous trouver

NOS AGENCES

1 West Nova Inclusive Employment Society
Yarmouth (N.-É.) • www.wnies.com

2 Employment Opportunities Partnership
Digby (N.-É.) • Tél. : 902 245-1830

3 Employment Solutions Society
Bridgewater (N.-É.) • www.empsolutions.ca

4 Community Inclusion Society
Kentville (N.-É.) • www.communityinc.ca

5 Cumberland African Nova Scotian Association
Amherst (N.-É.) • www.cansa.ca

6 Hants County Community Access Network
Windsor (N.-É.) • www.hantscountycan.org

7 TEAM Work Cooperative
(avec des membres de la coopérative)
Halifax (N.-É.) • www.teamworkcooperative.ns.ca

8 The Workbridge Association
Halifax (N.-É.) • www.theworkbridge.ca

9 East Novability Society for Persons with Disabilities
Port Hawksbury (N.-É.) • www.eastnovability.ca

10 EmployAbility Partnership
Sydney (N.-É.) • www.employabilitypartnership.ca

La carte de la Nouvelle-Écosse ci-dessus indique l'endroit où se trouve chacune des 10 agences du réseau CPN; les coordonnées sont fournies ci-contre.

Cette page est également disponible sous la forme d'un document PDF dans lequel on peut cliquer sur les liens hypertexte. Vous la trouverez aussi sous l'un des quatre boutons du microsite Web « Recruter pour la réussite » qui est un sous-domaine du site Web du réseau, à **www.cpnnovascotia.ca**

La carte imprimée et le document PDF (qui contient de plus amples informations) montrent aux employeurs que, quel que soit leur région, il y a une agence à proximité qui peut offrir des conseils et de l'aide et que les informations sont faciles d'accès.

mode d'emploi

UN RECRUTEMENT FACILE, ETAPE PAR ETAPE

Faites votre publicité en soulignant que vous êtes un employeur qui « garantit l'égalité des chances pour tous ». Encouragez les candidats de tous les groupes désignés (Autochtones, Acadiens, minorités visibles, femmes dans des rôles non traditionnels, handicapés) à soumettre leur candidature.

Il est également approprié de dire : « Nous encourageons les personnes handicapées à soumettre leur candidature et à s'identifier comme étant handicapées. » Il n'est pas discriminatoire de créer de la diversité dans votre main-d'œuvre en accordant la préférence à un groupe sous-représenté dans le cadre d'une mesure spéciale.

Sensibilisation
Les handicapés n'auront pas nécessairement accès aux panneaux d'affichage ou aux offres d'emploi ou ne seront pas nécessairement en mesure de se rendre dans les endroits où les offres sont affichées. Lors du recrutement, vous pouvez communiquer avec une des agences du réseau CPN. Ces agences pourront vous faire économiser du temps, de l'énergie et de l'argent en faisant une présélection de candidats qualifiés.

Si vous nous informez de votre offre d'emploi, nous aurons dans notre personnel des professionnels qui s'assureront que l'aiguillage approprié se fait à partir de notre base de clients. Nous faisons une présélection parmi les panoplies de compétences de nos candidats en fonction des qualifications que vous avez indiquées et nous vérifions les références des gens avant de les aiguiller vers votre service, afin de nous assurer qu'il s'agit de candidats qui correspondent bien à ce que vous recherchez. Nous offrons également de l'aide pour les aménagements et pour la résolution de problèmes et le soutien par la suite.

Périodes d'essai ou stages professionnels de durée limitée
Il peut s'agir de méthodes utiles pour l'employeur qui veut recruter de nouveaux employés sans prendre le risque d'embaucher quelqu'un dont le rendement ne serait pas idéal. L'employé a l'occasion de montrer ses compétences, ses aptitudes, la qualité de son travail, sa motivation, sa loyauté et son sens de la déontologie pendant la période d'essai.



mode d'emploi

POURSUITE DU RECRUTEMENT

Mesures incitatives

Bon nombre d'employés ignorent qu'il existe plusieurs mesures incitatives encourageant les employeurs à embaucher des handicapés ou à fournir des aménagements. Pour de plus amples renseignements sur les mesures disponibles, communiquez avec l'agence du réseau CPN de votre région.

Préparation pour l'entretien

Les entretiens d'embauche sont une étape stressante, que le candidat ait un handicap ou non. Pour créer un climat dans lequel le candidat se sentira à l'aise, assurez-vous d'avoir bien préparé les choses bien à l'avance.

Assurez-vous également que le local et le processus d'entretien sont accessibles pour l'individu concerné, en déterminant ses besoins éventuels avant de le rencontrer. Il n'y a rien de mal, lorsque vous appelez le candidat pour fixer la date de l'entretien, à poser une question comme : « Est-ce que vous avez des besoins particuliers? »

Pour faciliter l'entretien

Si vous n'avez jamais eu d'entretien avec une personne handicapée, vous ressentirez peut-être une certaine anxiété. N'hésitez pas à communiquer avec l'agence du réseau CPN de votre région pour obtenir de l'aide ou du soutien sur un aspect quelconque du recrutement.

Si vous êtes bien préparé, l'entretien sera plus productif. N'oubliez pas de relier toutes les questions se rapportant aux handicaps à la capacité qu'a le candidat d'effectuer des tâches spécifiques dans l'emploi ou à la nécessité d'offrir des aménagements ou des appareils de technologie fonctionnelle pour qu'il puisse bien effectuer ces tâches.

à votre disposition

SERVICES PERSONNALISES DE REINSERTION PROFESSIONNELLE POUR LES CLIENTS OU EMPLOYES HANDICAPES

Le réseau Collaborative Partnership Network (CPN), se concentre sur des pratiques qui ont fait leurs preuves :

- analyse des besoins spéciaux / définition des besoins
- conseils pour l'orientation professionnelle / la prise de décisions
- plans d'action pour l'emploi
- aménagements / appareils de technologie fonctionnelle
- compétences préalables à l'embauche
- sensibilisation aux handicaps
- évaluations des obstacles en continu
- perfectionnement des compétences
- informations sur le marché du travail
- encadrement/accueil professionnel
- recherche d'emploi autodirigée ou assistée
- stages de travail
- maintien de l'emploi / de la compétence professionnelle



SERVICES DE REDACTION DE THEWRITEWORKS.COM

PUBLICATION CONÇUE ET REALISEE PAR ONE OH ONE

Recruter

collaboration

capacités

main-d'oeuvre

réussite

créativité

diversité



Cette publication a été rendue possible par le soutien du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire de la Nouvelle-Écosse et du gouvernement du Canada.

Avec l'appui de la Nova Scotia Persons with Disabilities Employability Table, et le Réseau acadien des intervenants en employabilité (RAIE).

Document publié par le réseau CPN (Collaborative Partnership Network) **www.cpnnovascotia.ca**.

RECRUTER POUR LA RÉUSSITE est disponible sous forme électronique. Cliquez sur le bouton « RECRUIT ABILITY HERE! » sur le site **www.cpnnovascotia.ca**. Lisez le document en ligne ou téléchargez-le. Vous trouverez sur la même page d'autres informations pour les employeurs, avec des formulaires très utiles.

Financé dans le cadre de l'entente relative au marché du travail entre le Canada et la Nouvelle-Écosse.





